

労働法の基礎講座

第28回



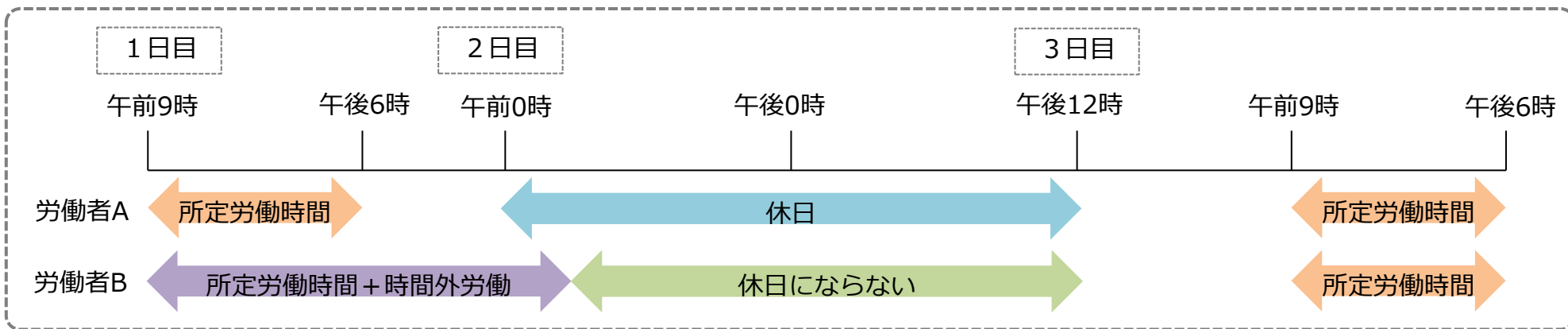
【休日】 休日の原則

使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1日又は4週間で4日以上の休日を与えなければなりません。休日は、暦日を単位として与える必要があります。

休日とは

- 休日とは、労働契約において労働義務がないとされる日をいいます。
- 休日は、原則として暦日（午前0時から午後12時まで）で与えなければなりません。

⇒例えば前日の労働が延長されて午前0時を超えて労働した場合は、休日を与えたことになりません（下図の労働者B）。



週休制の原則

- 休日は、**毎週少なくとも1日**与えることが原則です（週休制の原則）。
- これが難しい場合は、**4週間に4日以上**の休日を与えることができます（変形週休制）。

※毎週1日又は4週4日の休日は、労働基準法で義務付けられていることから、実務上「法定休日」と呼ばれます。

※週休制における週の起算日は、就業規則等で定めるところによりますが、特段の定めがない場合は日曜日と解されます。

変形週休制の場合は、4週間の起算日を就業規則等で必ず明記する必要があります。



■ 法定休日労働について

法定休日の特定と法定休日労働

- 法令上、使用者には法定休日を事前に特定する義務はありませんが、労働者に安心して働いてもらうため、「毎週●曜日」など就業規則等により法定休日をあらかじめ特定することが望ましいです。
 - 例えば毎週日曜日・土曜日を所定の休日とする事業場で法定休日をあらかじめ特定した場合と、特定しない場合の割増賃金率等は以下ようになります。
- ※ 労働者を法定休日に労働させる場合は、事前に36協定の締結・届出を行い（第16回参照）、35%以上の割増賃金を支払う必要があります（第10回参照）。

曜日	日	月	火	水	木	金	土
労働時間数（ケース1）	8H	8H	8H	8H	8H	8H	所定休日
労働時間数（ケース2）	8H	8H	8H	8H	8H	8H	8H

<所定の休日のうち、日曜日をあらかじめ法定休日と特定している場合>

- ・ケース1、2ともに、日曜日の労働を法定休日労働として取り扱い、35%以上の割増賃金を支払います。
- ・36協定の適用に関しては、ケース1、2の日曜日はともに法定休日労働、ケース2の土曜日は法定時間外労働に区分し、協定で定める法定休日労働の限度回数や法定時間外労働の限度時間を適用します。
- ・法定休日を特定しない場合に比べて、割増賃金の支払と36協定の適用がわかりやすく、管理しやすいメリットがあります。

<法定休日をあらかじめ特定していない場合>

- ・日曜日、土曜日ともに労働した場合に、当該暦週において後順に位置する土曜日の労働が法定休日労働となります。
- ・日曜日の労働時間はケース1、2ともに法定時間外労働として25%以上の割増賃金を支払い、ケース2の土曜日の労働時間に対して、法定休日労働として35%以上の割増賃金を支払います。
（※ケース1は土曜日が暦日で休みとなるため、週1日の法定休日は付与されているものとして取り扱います）。
- ・法定休日を特定する場合に比べて、割増賃金を法定の限度に抑えることができますが、所定休日の設定状況や実際の勤務状況により法定休日労働となる日の変動しうるため、割増賃金の支払や36協定の適用の管理に注意が必要です。